

# **Universidad Católica de Santa María**

## **Escuela de Postgrado**

### **Maestría en Gerencia en Salud**



#### **“RELACIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA OBRA CHALLAPAMPA – LIVIT. AREQUIPA, 2017”**

**Tesis presentada por la Bachiller:**

**Flores Barriga, Nadieshda Mariana**

**para optar el Grado Académico de:  
Maestro en Gerencia en Salud**

**Asesor:**

**Dra. Vargas de Flores, Dominga**

**Arequipa-Perú**

**2018**

### BORRADOR DE TESIS

A : Dr. Hugo Tejada Pradel  
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

DE : Dra. Teresa Chocano Rosas

**BORRADOR DE TESIS: "RELACIÓN ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA OBRA CHALLAMPAMPA – LIVIT, AREQUIPA, 2016"**

MAESTRISTA : FLORES BARRIGA, Nadieshda Mariana

FECHA : 13 de setiembre del 2018

---

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, señalándose las siguientes observaciones.

- Proyecto: Revisar principio de la hipótesis.
- Resumen y abstract: Debe ordenarse y reformularse.
- Revisar tablas y fuentes.
- Los gráficos ya no deben llevar el título solo el número.
- En la variable riesgo psicosocial hay puntajes parciales y puntajes globales Tabal N°1.
- Las nomenclaturas o ponderación en la validación del instrumento esta como: siempre, no siempre nunca debe respetarse esto y colocar los puntajes.
- Bibliografía: Debe ordenarse y actualizarse utilizando Vancouver, no se ha considerado hemerografía o paginas webb.

Subsanadas las observaciones puede pasar a sustentar.

Atentamente,



Dra. Teresa Chocano

### DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : DR. HUGO TEJADA PRADELL  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

De : Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo  
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente : 20180000039842 Boleta N° : 154

Bachiller : FLORES BARRIGA, Nadieshda Mariana

Maestría : Gerencia en Salud

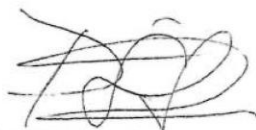
Borrador : Relación entre riesgos psicosociales y compromiso laboral en  
trabajadores de la Obra Challapampa – LIVIT. Arequipa, 2016

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, señalándose las siguientes observaciones:

- a) Tener en cuenta las anotaciones de la *cubierta*, *Índice*, *conclusiones* y páginas 3, 18 y 23.
- b) Índice: Revisar la numeración de páginas de los diferentes ítems (no siempre coincide).
- c) Resultados y Conclusiones: No se evidencia la aplicación de una *prueba estadística* que permita afirmar que existe dependencia o relación directa entre las *variables*.
- d) Recomendaciones: Puede plantearse otras como estudios similares o complementarios, implementar la *propuesta de intervención*, etc.
- e) Propuesta de intervención: Debe estar dirigida fundamentalmente a la empresa investigada. La *justificación* ha de basarse en los *resultados* del estudio. Incluir al psicólogo en el punto 6. Estimar un *presupuesto* detallado.
- f) Bibliografía: Escribir todos los autores en minúsculas. Pese a ser la única *variable* de la maestría, ha presentado pocas fuentes sobre *compromiso laboral*.
- g) Anexos: Proyecto: En *operacionalización*, definir correctamente la variable *riesgo psicosocial*. Presentar el modelo de *consentimiento informado*. No se entiende por qué se reduce la *muestra* de 171 a 135.

Procede, sin necesidad de nuevo dictamen, el trámite del Borrador de Tesis, con el compromiso de la alumna de subsanar las observaciones.

Arequipa, 7 de setiembre de 2018.



Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo  
Dictaminador de Borrador de Tesis

cc. Archivo





BOLETA DE NOMBRAMIENTO DE JURADO DICTAMINADOR: PROYECTO  
DE TESIS PARA EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

Arequipa 05 de setiembre del 2017

Sr. Dr. Hugo Tejada Pradell.

Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM.

De mi consideración:

En concordancia al Reglamento de Graduación de Magister de la EPG-UCSM. Cumpló con emitir dictamen favorable al Proyecto de Tesis titulada: "RELACIÓN ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA OBRA CHALLAMPAMPA-LIVIT, AREQUIPA 2016" Presentado por la Bachiller:

FLORES BARRIGA, Nadieshda Mariana.

Expediente Nro. 16023498

Para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD.

Atentamente



Dr. Hugo Tejada Pradell

Docente-Dictaminador

htejadap@ucsm.edu.



*Dedicado:*

*A mis Padres **Pedro y Yomar**  
con profundo amor y gratitud*

*A mi hijo **Luca**  
mi dedicación y esfuerzo*



*La dicha de la vida consiste: en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar, y alguna cosa que esperar.*

*Thomas Chalmers*

## INDICE GENERAL

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	16
CAPITULO IV. RESULTADOS.....	21
1. TABLAS DE INFORMACION GENERAL DE LA POBLACIÓN .....	22
2. TABLAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	26
3. TABLAS DE COMPROMISO LABORAL.....	31
4. TABLAS DE RELACION .....	35
5. DISCUSION Y COMENTARIOS .....	37
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	41
ANEXOS .....	43
ANEXO N°1. INSTRUMENTOS .....	44
ANEXO N° 2. CÁLCULOS ESTADÍSTICOS .....	51
ANEXO N° 3. MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN .....	53



## RESUMEN

El estudio de investigación Relación entre Riesgos Psicosociales y Compromiso Laboral en trabajadores de la Obra Challapampa de la Empresa – LIVIT, se realizó en el año 2017, tiene como objetivo principal: Establecer la relación entre los riesgos sicosociales y compromiso laboral en los trabajadores. Investigación de campo, de nivel relacional y bivariantes.

Como hipótesis se consideró la probabilidad de que en los trabajadores de la obra Challapampa de Arequipa se encuentra una significativa relación entre los riesgos psicosociales y el nivel de compromiso laboral. La técnica que se utilizó fue el cuestionario y como instrumento; el formulario de preguntas aplicado a 135 trabajadores que laboran en la Obra Challapampa – LIVIT de Arequipa.

Aplicados los instrumentos se obtuvo información, la que ha sido analizada e interpretada permitiendo abordar a las siguientes conclusiones: Primera: Los trabajadores de la obra Challapampa – LIVIT investigados en menos de la mitad (45%) no siempre cumplen o realizan acciones de participación, comunicación, gestión de tiempo y cohesión de grupo, situación que los coloca en situación de riesgos psicosociales al igual que el 16% que al no realizar dichas acciones, si se encuentran en situaciones de riesgos psicosociales. Segunda: El 35% de los trabajadores investigados poseen nivel medio de compromiso laboral y el 38% acumulado un nivel alto y muy alto. Tercera: Existe una relación directa entre la exposición de factores de riesgo psicosociales y el compromiso laboral, ya que estadísticamente, se observa dependencia o relación entre ambos.

**Palabras claves:** Riesgo Psicosocial – Compromiso laboral.



## ABSTRACT

The research study Relationship between Psychosocial Risks and Labor Commitment in workers of the Challapampa Work - LIVIT, was carried out in 2017, has as main objective: Establish the relationship between psychosocial risks and labor commitment in workers. Field research, relational level and bivariate.

As a hypothesis we considered the probability that in the workers of the Challapampa de Arequipa work there is a significant relationship between psychosocial risks and the level of work commitment. The technique used was the questionnaire and as an instrument; the question form applied to 135 workers who work in the Challapampa Work - LIVIT in Arequipa.

Applied instruments were obtained information, which has been analyzed and interpreted allowing addressing the following conclusions: First: The workers of the work Challapampa - LIVIT investigated in less than half (45%) do not always meet or perform participation actions, communication, time management and group cohesion, a situation that places them in a situation of psychosocial risks, as well as 16% who do not perform these actions, if they are in situations of psychosocial risks. Second: 35% of the workers investigated have a medium level of work commitment and 38% accumulated a high and very high level. Third: There is a direct relationship between the exposure of psychosocial risk factors and work commitment, since statistically, dependency or relationship between both is observed.

**Keywords:** Psychosocial Risk - Labor commitment.

## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

Martín F. & Pérez J. (2007) afirman que los riesgos psicosociales son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo (1).

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa, no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

Cabe agregar que, el trabajador en su centro laboral como fuera de él se ve expuesto a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que tal vez un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene, o no (según predisposición individual correspondiente a personalidad tipo A o B) una serie de reacciones adversas a su salud. Consecuencias que por ser nefastas para el trabajador como el atentar contra su compromiso laboral, hecho que influye negativamente en la producción empresarial. Esta situación motivó a la autora a realizar el presente estudio, el que se llevó a cabo siguiendo el hilo conductor del método científico.

El contenido del estudio se presenta en cuatro capítulos en los que se da referencia a resultados, discusión y comentarios, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se presenta los anexos en los que se encuentra la matriz de sistematización de datos y el consentimiento informado.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Empresa LIVIT se define a sí misma como una institución dinámica e innovadora y dentro de sus objetivos se encuentra asegurar la salud de sus trabajadores y entendiendo a la salud como el bienestar físico, social y mental, es que es importante definir a qué tipo de riesgos en estos aspectos se encuentran expuestos los trabajadores.

El sistema en el cual se desarrolla la empresa, en general, tiene mecanismos suficientes para hacer frente a este tipo de riesgos, pero no es posible hacerlo sin identificarlos ni medirlos ya que muchas veces pasan desapercibidos ya sea porque son difíciles de cuantificar o porque tienden a la invisibilidad, tales como falta de liderazgo, exigencias psicológicas, sobrecarga laboral, inestabilidad laboral, etc.

El Compromiso laboral en el trabajo es un estado positivo hacia el trabajo que comprende compromiso, satisfacción, dedicación y absorción; éstos pueden verse afectados por factores de riesgo psicosociales que deben ser identificados para ser controlados o eliminados.

Se considera necesario que en la Obra Challapampa - LIVIT, por el tipo de contrato, por las características de los trabajadores y otros aspectos, medir tanto los factores de riesgo psicosocial como el compromiso laboral, analizar su relación para poder proponer oportunidades de mejora en pro de la salud del trabajador y consecuentemente con el fin de tener una empresa saludable.

### 1.1. Enunciado del problema:

“Relación entre Riesgo Psicosocial y Compromiso Laboral en trabajadores de la Obra Challapampa – LIVIT. Arequipa, 2016”



## 1.2. Descripción del problema

### 1.2.1. Campo, Área y Línea de Investigación

- a. Campo : Ciencias de la Salud
- b. Área : Gerencia en Salud
- c. Línea : Recursos Humanos

### 1.2.2. Análisis de Variable

El presente trabajo de investigación consta de dos variables la primera es Riesgo Psicosocial y la segunda es Compromiso Laboral.

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Primera: <b>Riesgo Psicosocial</b> (Conjunto de acciones, situaciones, actitudes, comportamientos que potencialmente pueden causar daño físico y mental)	1. Participación, Implicación, Responsabilidad	1.1. Control y organización de su propio trabajo 1.2. Grado de autonomía 1.3. Trabajo en equipo 1.4. Iniciativa 1.5. Control
	2. Formación, Información, Comunicación	2.1. Flujos de comunicación 2.2. Acogida 2.3. Reconocimiento 2.4. Adiestramiento 2.5. Descripción del puesto de trabajo
	3. Gestión del Tiempo	3.1. Ritmo del trabajo 3.2. Apremio de tiempo 3.3. Carga de trabajo 3.4. Autonomía temporal 3.5. Fatiga
	4. Cohesión del Grupo	4.1. Clima social 4.2. Manejo de conflicto 4.3. Cooperación 4.4. Ambiente de trabajo
Segunda: <b>Compromiso Laboral</b> (Estado positivo de compromiso, de satisfacción, dedicación y absorción en el trabajo)	1. Vigor	1.1. Energía para el trabajo 1.2. Fuerza y Vigor 1.3. Deseo de trabajar 1.4. Largos períodos de trabajo 1.5. Persistencia en el trabajo 1.6. Continuidad en el trabajo en contratiempos
	2. Dedicación	2.1. Trabajo lleno de significado y propósito 2.2. Entusiasmo por el trabajo 2.3. Inspiración por el trabajo 2.4. Orgullo por el trabajo 2.5. El trabajo como reto
	3. Absorción	3.1. Tiempo y trabajo 3.2. Absorción del trabajo 3.3. Felicidad por el trabajo 3.4. Inmerso en el trabajo 3.5. Dificultad para desconectarse con el trabajo

### 1.2.3. Interrogantes Básicas

- a. ¿A qué riesgos psicosociales están expuestos los trabajadores de la Obra Challapampa, Arequipa?
- b. ¿Cuál es el nivel de Compromiso Laboral en los trabajadores de la Obra Challapampa, Arequipa?
- c. ¿Cuál es la relación entre los Riesgos Psicosociales y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la Obra Challapampa, Arequipa?

### 1.2.4. Tipo y nivel del Problema

Tipo : Campo  
Nivel : Descriptiva – Relacional

### 1.3. Justificación del problema

El problema a investigar reviste relevancia social contemporánea, en razón a que en los últimos años, la salud ocupacional en las empresas viene siendo cada vez más relevante y más concientizada. Entonces entendiendo que la salud se asegura si existe bienestar en el ámbito físico, mental y social es imprescindible no sólo ocuparse de las enfermedades físicas, sino ver la relación de éstas o de la potenciabilidad de éstas con los riesgos psicosociales, los cuales no sólo deben estar identificados sino medidos para poder tomar soluciones correctivas y/o preventivas, según lo amerite.

Los problemas de productividad en las instituciones y/o empresas se sustentan entre otras causas por ausentismo laboral, falta de liderazgo, y falta de compromiso institucional; por ello, se debe buscar no que el trabajador se adapte a sus labores sino que cada puesto tenga la adaptabilidad suficiente para que cada uno desempeñe un trabajo de la manera más óptima, es así que se podría tener un desarrollo sustentable por el empleador y el empleado. Hecho que lo enmarca en el criterio de utilidad y aporte tanto empresarial como asistencial.

La relevancia anotada anteriormente se basa en la oportunidad que significa poder conocer el riesgo psicosocial de una empresa en la cual existen diversos puestos de trabajo, con diferentes características socioeconómicos, culturales y familiares y de poder relacionarlo con el nivel de compromiso laboral.

Es trascendente en la medida que la salud ocupacional cada vez va tomando mayor importancia en todos los ámbitos laborales, y está demostrado que la misma determina la productividad de los trabajadores y por ende el progreso de cada empresa, pudiendo inferir que mientras más saludables sea una empresa tendrá mayor probabilidad de progresar.

Asimismo, este tema aún no ha sido suficientemente abordado ni investigado lo que asegura su innovación. Es factible de realizarlo en virtud a que se cuenta con los elementos necesarios para desarrollar la presente investigación.

Como ya se mencionó anteriormente, las condiciones de trabajo deben asegurar que la salud del trabajador sean las adecuadas y lo menos riesgosas para su salud, lo cual va normado y legislado, es por esto que lo investigado en el presente va conforme la situación que exige la actualidad.

El aporte de la presente investigación se vislumbrará en utilidad como modelo base para estudiar en diferentes empresas el riesgo psicosocial y su relación con el compromiso laboral.

## 2. HIPÓTESIS

Dado que los intereses, motivaciones y comportamientos humanos interactúan entre sí;

Es probable que en los trabajadores de la Obra Challapampa de Arequipa se encuentre una significativa relación entre los Riesgos Psicosociales y el nivel de Compromiso Laboral.



### 3. OBJETIVOS

- 3.1. Identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la Obra Challapampa de Arequipa.
- 3.2. Identificar el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de la Obra Challapampa de Arequipa.
- 3.3. Establecer la relación entre riesgo Psicosocial y Compromiso Laboral en los trabajadores de la Obra Challapampa de Arequipa.

### 4. LIMITACIONES Y ALCANCES

El estudio carece de limitaciones. La información obtenida servirá para posteriores investigaciones.

El aporte de la presente investigación se vislumbrará en utilidad como modelo base para estudiar en diferentes empresas el riesgo psicosocial y su relación con el compromiso laboral.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 1. RIESGO PSICOSOCIAL

##### 1.1. Concepto

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras.

PSICO
afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente)
SOCIAL
su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.

(1)

Desde los años sesenta se realiza investigación sobre estos factores, y a través de ella se ha demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo y las escasas compensaciones pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

Podemos aceptar que la personalidad y las circunstancias personales y sociales juegan un papel, pero en el ámbito de la prevención lo que importa son las condiciones de trabajo, si éstas provocan o no una exposición nociva a los riesgos.

Los Factores de Riesgo Psicosocial, pueden ser definidos también como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del

trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador (2).

La prevención de riesgos laborales debe fundamentarse en el conocimiento científico. Sobre riesgos psicosociales se han formulado multitud de teorías pero sólo dos han conseguido aportar pruebas válidas a través de estudios con población trabajadora sana y enferma. Estas teorías son la conocida como “demanda – control – apoyo social” formulada por Karasek y Johnson y la teoría conocida como “esfuerzo – recompensa” formulada por Siegrist. Estas teorías dividen a los riesgos psicosociales en cuatro grandes grupos:

#### **A. Exceso de Exigencias Psicológicas del Trabajo**

*“Lo que no puede ser es que tú me exijas un mínimo que es un máximo para mí, (...) si tenemos que el mínimo es llegar a los cien, y la mayoría va por ochenta (...) ochenta supone que te faltan al día quizá cuarenta o sesenta minutos, es imposible que lleguen”* – Trabajadora del textil

Esta trabajadora se queja de las condiciones de trabajo. Lo que nos dice nos indica que puede estar sufriendo una exposición nociva a las exigencias psicológicas cuantitativas. Su origen puede ser, por ejemplo, el mal cronometraje de los tiempos, la forma de asignar la parte variable del salario (estructura salarial) o la falta de personal.

#### **B. Falta de influencia y de posibilidades de desarrollo en el trabajo.**

*“Yo tengo que empezar: Buenos días, la tarjeta XXX por favor, necesita una bolsa y luego adiós. Buenos días, o sea yo no le puedo decir hola, si a lo mejor a mí me sale mejor decir hola. Además yo estoy cerca de mi casa, llevo un montón de años viviendo en esa zona y es que son casi vecinos, claro, ya me los conozco, a mí me sale Hola María ¿cómo estás?”* – Cajera.

Esta trabajadora se queja del contenido de sus tareas, en definitiva de sus condiciones de trabajo. Lo que le estresa es que en el trabajo NO



tiene posibilidades de aplicar su experiencia, sus conocimientos o sus habilidades y tampoco de mejorarlas. Su trabajo es seguir al pie de la letra lo que le indica otro, de la manera que le indica, sin poder hacerlo de otra forma o hacer otra tarea. Lo que nos dice nos indica que puede estar sufriendo una exposición nociva a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo. Se ha demostrado que estas exposiciones son las que tiene más efecto negativo en la salud, tanto física como mental.

### **C. Falta de Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.**

*“Yo tuve un encargado que me tuvo seis meses castigado en la misma máquina y... cuando veía que todos los días le sacaba la producción dijo: <esto no puede ser, descansas mucho y sacas la producción, esto no puede ser>. Y me hacía contar, cuando terminaba mi jornada me hacía contar las piezas una a una...”* – Trabajador cadena metalúrgica.

Este trabajador se queja de la falta de apoyo de compañeros de otros departamentos y de los jefes en la realización del trabajo. Lo que nos dice nos indica que puede estar sufriendo una exposición nociva a la falta de apoyo, refuerzo y a la baja calidad de liderazgo. Estas exposiciones se originan en las estrategias empresariales que imponen condiciones de trabajo diferentes y desiguales en una misma empresa y establecen la competitividad individual como forma de relación entre la población trabajadora.

### **D. Escasas Compensaciones.**

*“Quiero un trabajo fijo, no importa el trabajo, las horas, pero fijo. Que sea cada día, no hoy sí y mañana no....”* - Trabajador temporal.

*“Nosotros, hasta las nueve, nueve y media de la noche del día anterior, no sabemos lo que vamos a hacer el día siguiente... Tengo que llamar por teléfono a mi empresa, y me dicen: Pues mañana, usted empieza a las cuatro de la mañana, sobre las nueve de la noche me lo dicen”* -

Conductor de autocar.

Estos trabajadores se quejan de sus condiciones de trabajo y concretamente del cambio de sus condiciones de trabajo contra su voluntad lo que implica una inseguridad total que incluye sus condiciones de trabajo pero también su vida más allá de la relación laboral. Lo que nos dicen nos indica que pueden estar sufriendo una exposición nociva a la alta inseguridad. (3)

## **1.2. Factores de Riesgo Psicosociales (4) (5) (6)**

### **A. Participación, implicación y responsabilidad**

Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que un trabajo saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones. En esta dimensión se han integrado estos factores: autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control sobre la tarea, control sobre el trabajador, rotación, supervisión y enriquecimiento de tareas.

### **B. Formación, información, comunicación**

Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tiene que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan. En esta dimensión se han integrado estos factores: flujos de comunicación, acogida, adecuación persona - trabajo, reconocimiento, adiestramiento, descripción de puesto de trabajo, aislamiento.

### **C. Gestión del Tiempo**

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar

la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales. En esta dimensión se han integrado estos factores: ritmo de trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo, autonomía temporal y fatiga.

#### **D. Cohesión de Grupo**

Definimos cohesión como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad. La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría. En esta dimensión se han integrado los siguientes aspectos: clima social, manejo de conflicto, cooperación, y ambiente de trabajo.

## **2. COMPROMISO LABORAL**

### **2.1. Concepto**

El “Engagement”, es un término que adaptado al idioma español se comprendería como Compromiso Laboral en el trabajo que se definiría de la siguiente forma:

*El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo” (7).*



El engagement fue descrito por primera vez por Kahn, nombrándolo engagement personal y describiéndolo como “el aprovechamiento de los miembros de las organizaciones de sus propios roles de trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”. Más tarde, el propio Kahn mostró un modelo teórico donde describe el concepto de presencia psicológica en el trabajo, como concepto opuesto del burnout, basado en la teoría del rol, definiéndolo como un estado personal de conductas que implican la canalización de la energía física, cognitiva y emocional en el trabajo.

## 2.2. Características del Compromiso Laboral

El **vigor** se evalúa mediante los seis ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades:

- a. En mi trabajo me siento lleno de energía.
- b. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
- c. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.
- d. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
- e. Soy muy persistente en mi trabajo.
- f. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (8).

Aquellos que presentan altos niveles en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

La **dedicación** se evalúa mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.

- a. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
- b. Estoy entusiasmado con mi trabajo.

- c. Mi trabajo me inspira.
- d. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
- e. Mi trabajo es retador.

Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación a su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación a su trabajo (9).

La **absorción** se evalúa mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

- a. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
- b. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
- c. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
- d. Estoy inmerso en mi trabajo
- e. Me “dejo llevar” por mi trabajo.
- f. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

Aquellos que presentan altos niveles de absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre (10).

### 3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

- 3.1. Carbajal Paz, Melisa y Ramírez Botero, V. Ana. (2011) Colombia. Riesgo Psicosocial de trabajadores de la Corporación “Sirviendo Con Amor” en la ciudad de Pereira, se utilizó el Método CoPsoQ – ISTAS 21; y se concluyó que era necesario contar con un programa de Salud Ocupacional y tener una planeación estratégica dado que en un mayor porcentaje los trabajadores se sienten motivados con su trabajo y rol que desempeñan en esta; sin embargo en las exigencias psicológicas cognitivas se evidencia el riesgo frente a esta dimensión.
- 3.2. Neisa C. y Colorado P. (2010) Colombia., evaluaron los factores de riesgo psicosociales asociados al cargo de Teleoperador, en la ciudad de Bogotá, Colombia; evidenciando que lo referente a las condiciones de la tarea tiene un nivel de riesgo alto. Además, cabe anotar que el riesgo de la carga mental se percibió en un nivel medio. Por otro lado, las condiciones de la organización fueron percibidas como de nivel de riesgo medio, al igual que las características de la gestión, del grupo social y de la organización. Así mismo, las condiciones individuales fueron percibidas como de riesgo medio, donde también se encuentran las características de la personalidad, los moderadores afectivos y demográficos.
- 3.3. Sarmiento González C. (2011) Chile. Factores de riesgo psicosociales intralaborales en personal terapéutico asistencial. Concluye: que, los porcentajes de riesgo Muy Alto y Alto mayores a 60% se relacionan con las dimensiones: características de liderazgo, capacitación, participación y manejo del cambio, control y autonomía en el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas del medio y en la dimensión reconocimiento y compensación; asimismo los profesionales solteros tienen mayor exposición a riesgos psicosociales intralaborales, por encima de las personas casadas o que viven en unión libre. Los profesionales que laboran en la institución por más de 3 años, y aquellos que llevan un periodo entre los 6 meses y un año de labor, se encuentran expuestos a niveles más altos de riesgo, dado por las exigencias que implican el periodo inicial de



vinculación con la Organización, y posteriormente, por considerar el trabajo rutinario y repetitivo, constituyéndose poco motivador.

3.4. Pontifica Universidad Javeriana Seccional. (2013) Colombia. Estudio donde participaron 111 trabajadores se tuvo que existen relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, por lo cual se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores que participaron en dicho estudio.



## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### 1. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

##### 1.1. Técnica

La técnica a utilizar es la Encuesta en la modalidad de Cuestionario

##### 1.2. Instrumentos

Los instrumentos a usar son: Cédulas de preguntas: Factores Psicosociales en Navarra y la Cédula de Preguntas de UWES

##### 1.3. Cuadro de coherencias

VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ITEMS
Riesgo Psicosocial	Participación, Implicación, Responsabilidad	Cuestionario Cédula de Preguntas : Factores Psicosociales Navarra	1,2,8,9,13,18,19, 20,25
	Formación, Información, Comunicación		4,5,11,16,17,24, 26
	Gestión del Tiempo		3,10,14,15,22
	Cohesión de Grupo		6,7,12,21,23,27
Compromiso Laboral	Vigor	Cuestionario Cédula de Preguntas: UWES	1,4,8,12,15,17
	Dedicación		2,5,7,10,13
	Absorción		3,6,9,11,14,16

#### 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

##### 2.1. Ubicación Espacial

Obra Challapampa – LIVIT : Es un proyecto de construcción de tiempo de vida aproximado de 5 años, ubicado en el distrito de Cerro Colorado, con la

finalidad de culminar un condominio de aproximadamente 1000 departamentos.

## 2.2. Ubicación Temporal

El estudio está referido al presente por ende es un estudio Coyuntural 2016.

## 3. UNIDADES DE ESTUDIO

Trabajadores de Obra Challapampa

### 3.1. Universo

Está conformado por 300 trabajadores

### 3.2. Muestra

Para la selección de la muestra se aplicaron la Fórmula de COX y los criterios de inclusión y exclusión.

Fórmula de COX

$$n = \frac{N(400)}{N + 399}$$

$$n = \frac{200 \times 400}{200 + 399}$$

$$n = \frac{20000}{599}$$

$$n = 135$$

Aplicando de los Criterios

- **Criterios de exclusión**
  - a. Cuestionarios incompletos
  - b. Trabajadores que no deseen participar
  - c. Trabajadores con descanso médicos y/o ausentes



- **Criterios de inclusión**
  - d. Cuestionarios llenados por completo
  - e. Trabajadores que deseen participar

La muestra queda conformada por 135 trabajadores elegidos al azar.

#### **4. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

##### **4.1. Organización:**

La recolección de datos se hará por medio de reunión programada, en la cual primero se explicara brevemente lo referente a riesgo psicosocial y compromiso laboral, así como la finalidad del estudio del cual participaran.

##### **4.2. Recursos:**

###### **4.2.1. Humanos**

La Investigadora y un asesor estadístico

###### **4.2.2. Materiales**

Laptop y Útiles de escritorio

##### **4.3. Validación del instrumento:**

Se encuentran validados.

La Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial de Navarra está validada en España por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.

La encuesta de Bienestar y Trabajo UWES se encuentra validada en Argentina por la Universidad Católica de Córdoba y la Universidad Nacional de Córdoba, en Chile por la Universidad de Concepción, y en Cuba por el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana.

#### 4.4. Criterio para manejo de resultados:

Uso de estadística descriptiva e inferencial.

##### 4.4.1.1. Calificación: Baremo

##### - Primera Variable : Riesgo Psicosocial

- Participación, implicación, responsable

N° de ítems : 9  
Valor por ítem : 4 pts  
Valor total : 36 pts

Categoría	Puntaje
Siempre	36 – 24 pts
No siempre	23 – 12 pts
Nunca	11 – 0 pts

- Formación, información y comunicación

N° de ítems : 7  
Valor por ítem : 4 pts  
Valor total : 28 pts

Categoría	Puntaje
Siempre	28 – 19 pts
No siempre	18 – 9 pts
Nunca	8 – 0 pts

- Gestión del tiempo

N° de ítems : 5  
Valor por ítem : 4 pts  
Valor total : 20 pts

Categoría	Puntaje
Siempre	20 – 13 pts
No siempre	12 – 6 pts
Nunca	6 – 0 pts

- Cohesión del grupo

N° de ítems	:	6
Valor por ítem	:	4 pts
Valor total	:	24 pts

Categoría	Puntaje
Siempre	24 – 16 pts
No siempre	15 – 8 pts
Nunca	7 – 0 pts

- Calificación global

N° de ítems	:	27
Valor por ítem	:	4 pts
Valor total	:	108 pts

Categoría	Puntaje
Siempre	108 – 72 pts
No siempre	71 – 36 pts
Nunca	35 – 0 pts

- **Segunda Variable: Compromiso Laboral:** Se tomó el indicador Dedic

Categoría	Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Muy bajo	$\leq 2,17$	$\leq 1,60$	$\leq 1,60$	$\leq 1,93$
Bajo	2,18-3,20	1,61-3,00	1,61-2,75	1,94-3,06
Medio	3,21-4,80	3,01-4,90	2,76-4,40	3,07-4,66
Alto	4,81-5,65	4,91-5,79	4,41-5,35	4,67-5,53
Muy alto	$\geq 5,66$	$\geq 5,80$	$\geq 5,36$	$\geq 5,54$

Una vez aplicados los instrumentos se procederá a la tabulación de datos y organizados en tablas estadísticas con su interpretación respectiva y calificación a través del Baremo.





## **CAPITULO IV RESULTADOS**

## 1. TABLAS DE INFORMACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN

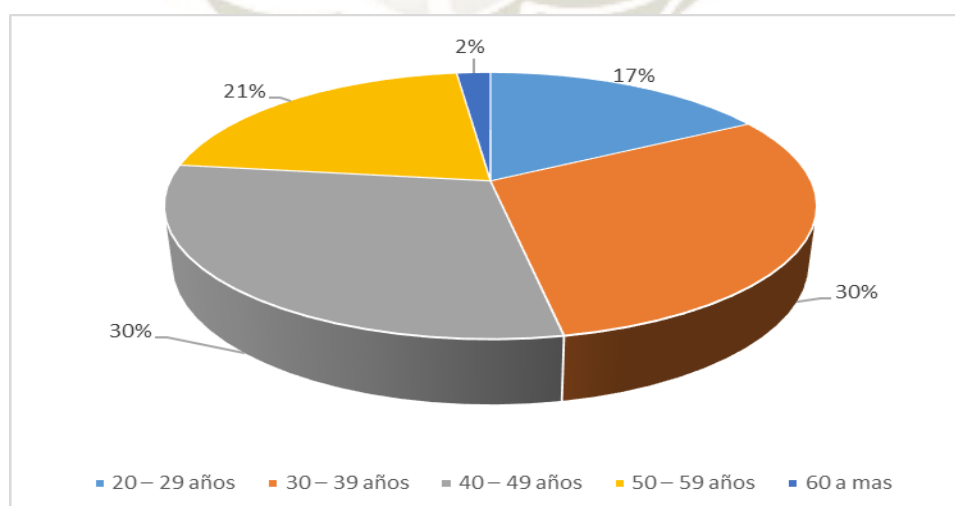
**TABLA N° 1**  
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN EDAD**

EDAD	N°	%
20 – 29 años	23	17
30 – 39 años	41	30
40 – 49 años	40	30
50 – 59 años	28	21
60 a mas	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento elaborado por la investigadora.

Según la tabla N° 1, los trabajadores de la obra de Challapampa – LIVIT, en el 81% acumulado tienen edades comprendidos en los decenios 30 a los 59 años, los menores porcentajes del 17% y 2% se ubican en los extremos del rango de edades 20 – 29 años y 60 a más años.

**GRAFICO N° 1**



**Fuente:** Elaboración propia

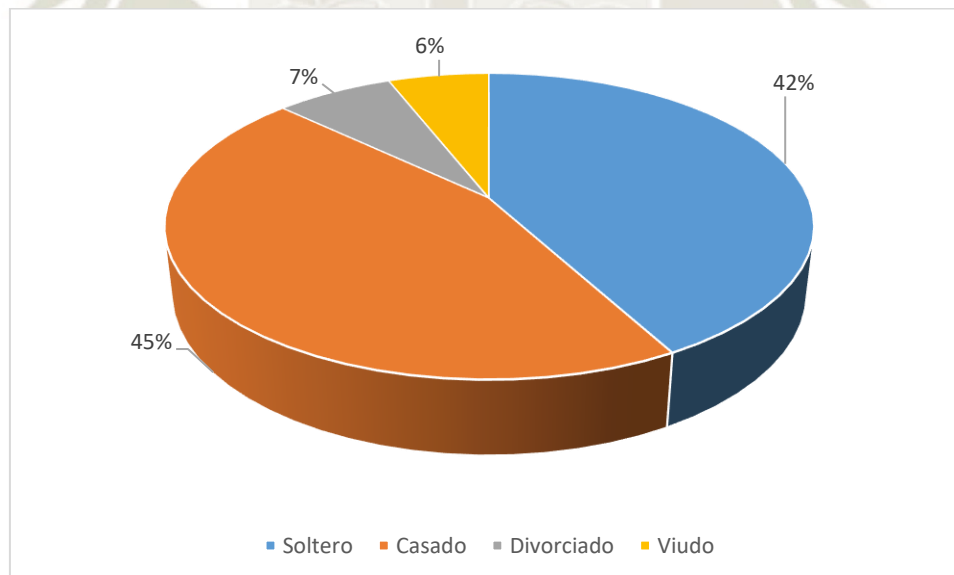
**TABLA N° 2**  
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN ESTADO CIVIL**

ESTADO CIVIL	N°	%
Soltero	56	42
Casado	61	45
Divorciado	10	7
Viudo	8	6
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento elaborado por la investigadora.

En atención a la tabla N° 2, que registra la información del estado civil de los trabajadores, estos son en mayoría casados (45%) y solteros (42%). Los estados civiles de divorciado y viudo están representados por porcentajes mínimos (7% y 6%)

**GRAFICO N° 2**



**Fuente:** Elaboración propia

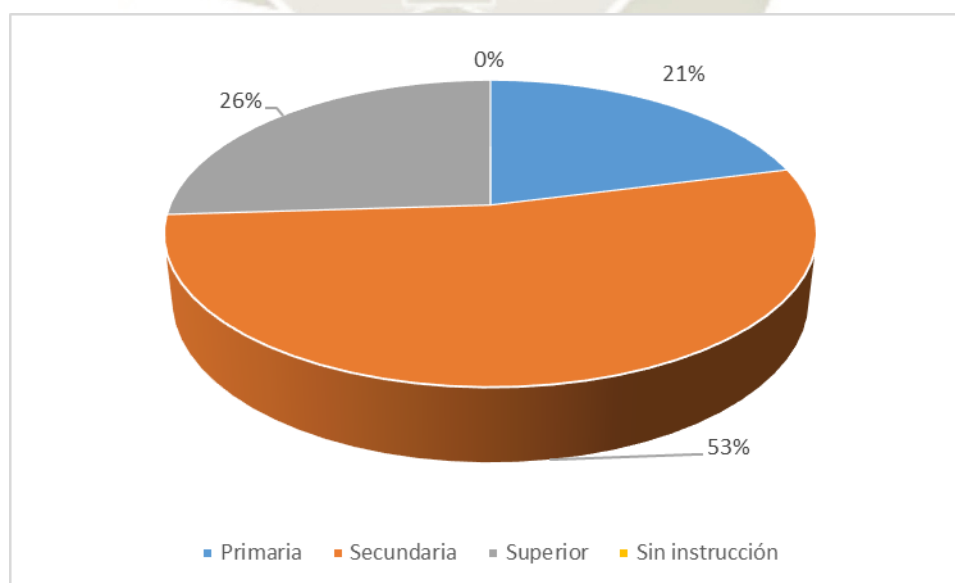


**TABLA N° 3**
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN INSTRUCCIÓN**

INSTRUCCIÓN	N°	%
Primaria	29	21
Secundaria	71	53
Superior	35	26
Sin instrucción	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento elaborado por la investigadora.

En este tipo de trabajadores, se observa un buen estado instruccional, lo evidencia los porcentajes del 53%, 26% y 21% que corresponden a los niveles de secundaria, superior y primaria. El total de los trabajadores tiene instrucción.

**GRAFICO N° 3**


**Fuente:** Elaboración propia

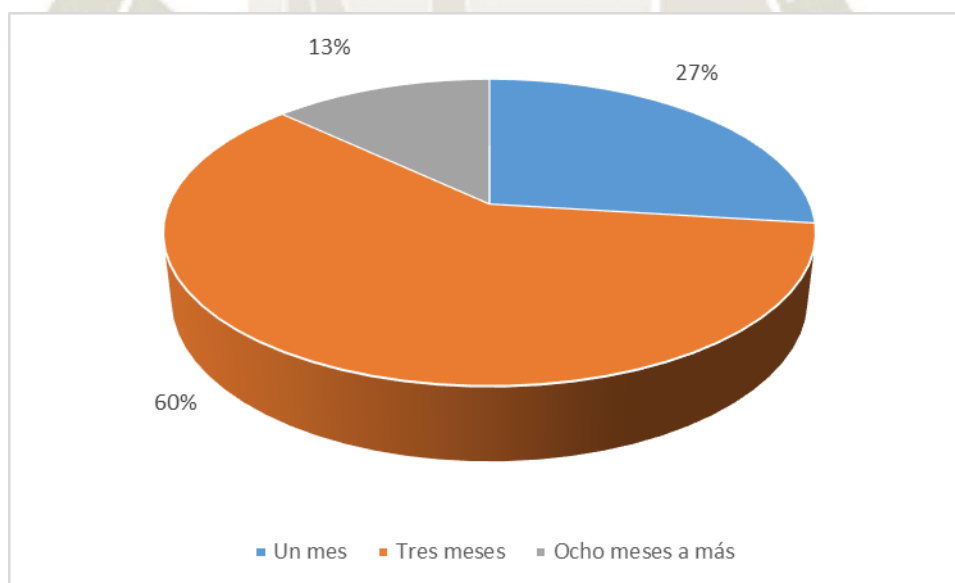
**TABLA N° 4**  
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO**

TIEMPO DE SERVICIO	N°	%
Un mes	36	27
Tres meses	81	60
Ocho meses	18	13
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumento elaborado por la investigadora.

En la tabla N° 4 se observar que los trabajadores investigados trabajan en períodos mensuales, así se tiene que el mayor porcentaje (60%) labora en la fecha tres meses, el 27% en mes y sólo el 13% se encuentra laborando ocho a más meses.

**GRAFICO N° 4**



**Fuente:** Elaboración propia

## 2. TABLAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**TABLA N° 5**

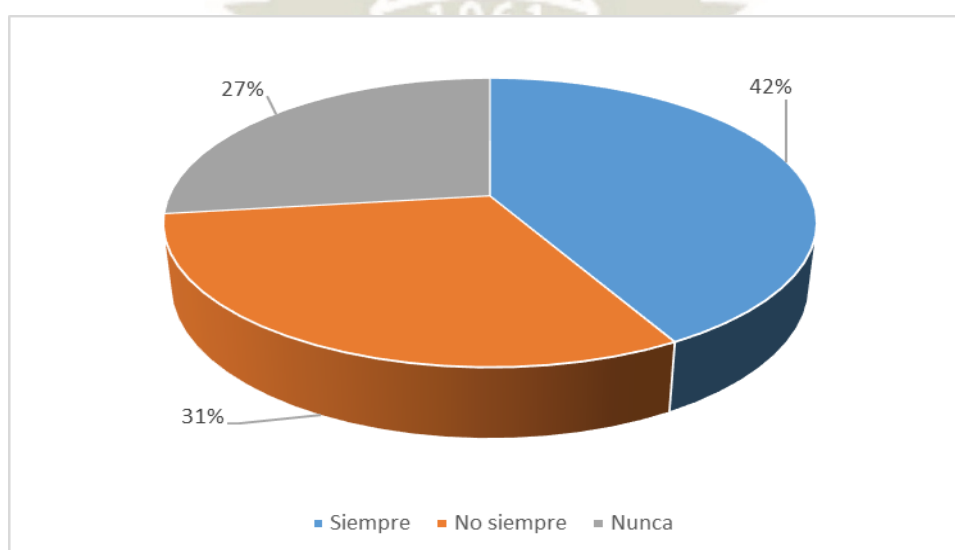
### TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN REALIZA ACCIONES SOBRE PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

REALIZAN	N°	%
Siempre: 36 – 24 pts	57	42
No siempre: 23 – 12 pts	42	31
Nunca: 11 – 0 pts	36	27
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la presente tabla se observa que en atención al riesgo psicosocial; participación, implicación y responsabilidad, el mayor porcentaje (42%) de los trabajadores tienen siempre libertad e independencia para controlar y organizar su propio trabajo, situación que determina su participación, implicación y responsabilidad. El 31% la evidencian ocasionalmente y el 27%, no los evidencian. Para el 58% acumulado de trabajadores constituye un riesgo psicosocial.

**GRÁFICO N° 5**



**Fuente:** Elaboración propia

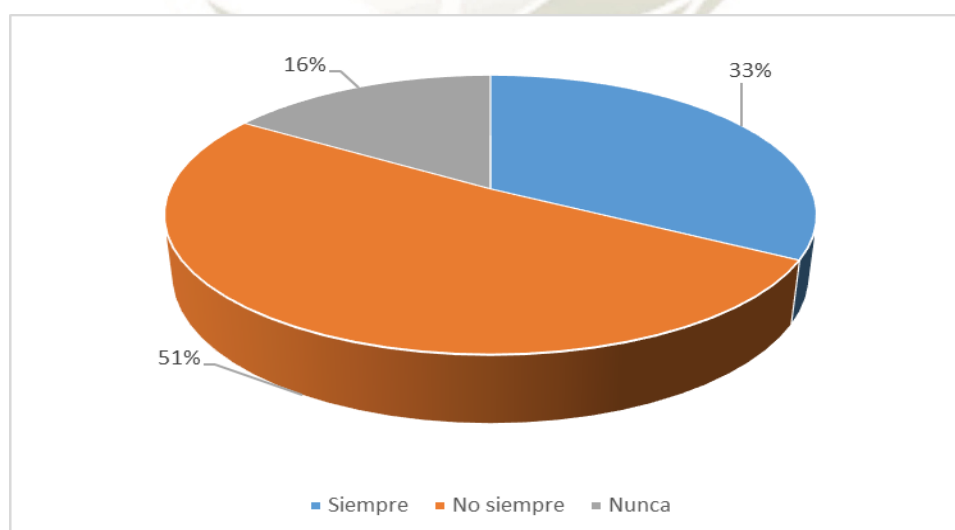


**TABLA N° 6**
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN REALIZACIÓN DE ACCIONES  
SOBRE: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

REALIZAN	N°	%
Siempre: 28 – 19 pts	45	33
No siempre: 18 – 9 pts	69	51
Nunca: 8 – 0 pts	21	16
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla N° 7 se observa que el 33% de los trabajadores investigados refieren que la empresa muestra interés profesional por ellos, ya que mantiene una comunicación fluida, les proporcionan información en forma continua para el buen desarrollo y ejecución de las tareas asignadas. El 51% refieren que no siempre sucede lo anteriormente señalado, y el 16%, afirma que nunca cumple la empresa con las funciones de comunicación y formación laboral. En este caso, el 67% acumulado de trabajadores están expuestos a este riesgo psicosocial.

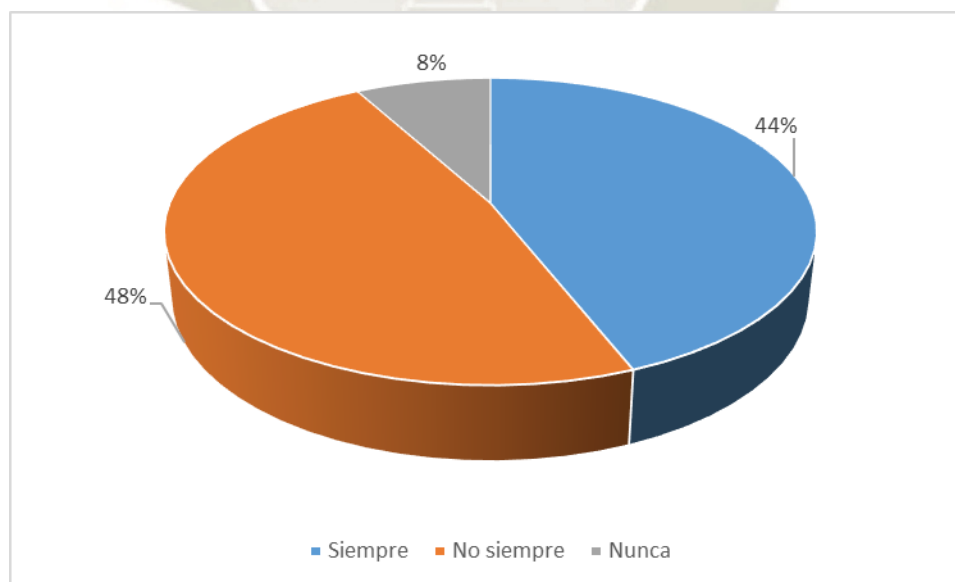
**GRÁFICO N° 6**

**Fuente:** Elaboración propia

**TABLA N° 7**
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN REALIZACIÓN DE ACCIONES EN  
RELACIÓN A LA GESTIÓN DE TIEMPO**

REALIZAN	N°	%
Siempre: 20 – 13 pts.	59	44
No siempre: 12 – 6 pts.	65	48
Nunca: 5 – 0 pts	11	8
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla N° 8 se aprecia que los mayores porcentajes (48% y 44%) representan a los trabajadores que hacen uso de la autonomía que les concede la empresa para organizar y coordinar su trabajo, considerando inclusive los espacios dedicados al descanso en las jornadas de trabajo y las vacaciones, el 8% restante representa a los trabajadores que no ejecutan su trabajo como los señalado anteriormente. Este grupo de trabajadores está expuesto a este riesgo psicosocial.

**GRAFICO N° 7**

**Fuente:** Elaboración propia

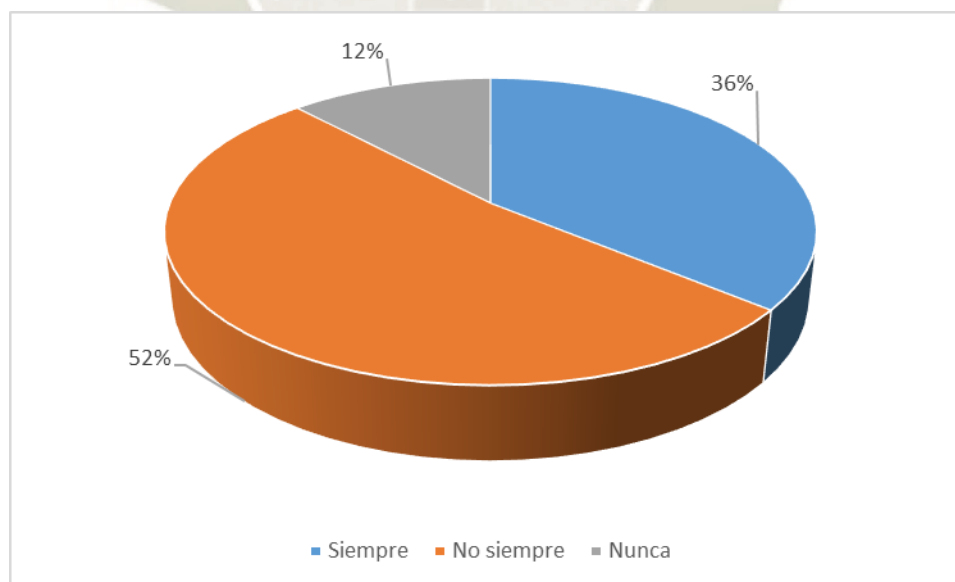
**TABLA N° 8**  
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN REALIZACIÓN DE ACCIONES**  
**SOBRE: COHESIÓN DE GRUPO**

REALIZAN	N°	%
Siempre: 24 – 16 pts	49	36
No siempre: 15 – 8 pts	70	52
Nunca: 7 – 0 pts	16	12
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En atención al riesgo psicosocial: cohesión de grupo, los porcentajes mayores (52%) y 36% corresponden a los trabajadores que manifiestan que no siempre y siempre, los miembros del grupo al que pertenecen los trabajadores son solidarios, propician un clima con sentido de cooperación, de comunidad, son oportunos y transparentes en sus comentarios y críticas. Solo el 12% no trabajan de esta manera.

**GRÁFICO N° 8**



**Fuente:** Elaboración propia



**TABLA N° 9**  
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN EXPOSICIÓN A RIESGOS**  
**PSICOSOCIALES**

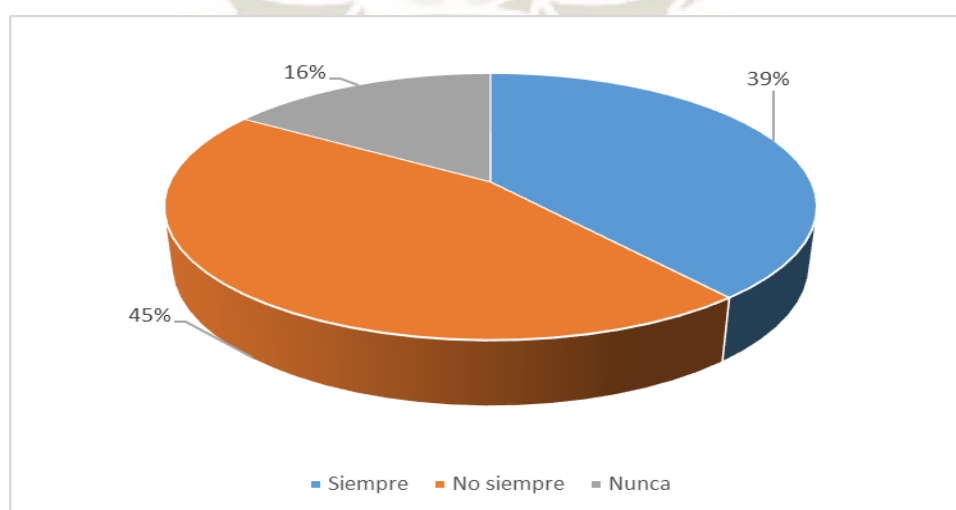
EXPOSICIÓN	N°	%
Siempre: 108 – 72 pts.	53	39
No siempre: 71 – 36 pts.	61	45
Nunca: 35 – 0 pts.	21	16
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En términos globales, los trabajadores de la obra Challapampa – LIVIT investigados en menos de la mitad (45%) no siempre cumplen o realizan acciones de participación, comunicación, gestión de tiempo y cohesión de grupo, situación que los coloca en situación de riesgos psicosociales al igual que el 16% que al no realizar dichas acciones, si se encuentran en situaciones de riesgos psicosociales.

Más de la cuarta parte (39%) no se encuentran en situación de riesgos psicosociales, ya que siempre realizan acciones de participación, comunicación, gestión de tiempo y cohesión de grupo.

**GRAFICO N° 9**



**Fuente:** Elaboración propia

### 3. TABLAS DE COMPROMISO LABORAL

**TABLA N° 10**

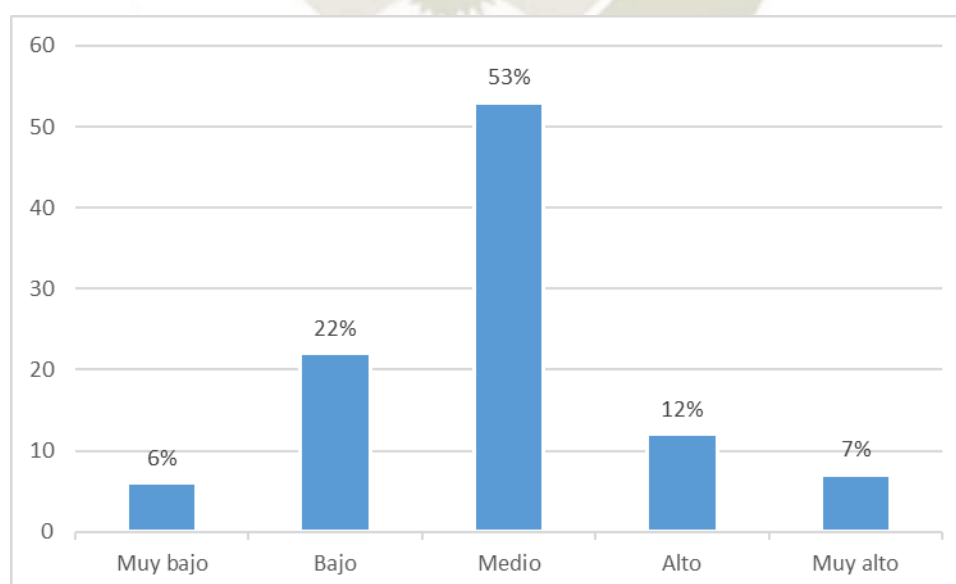
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE COMPROMISO LABORAL  
POR DEDICACIÓN EN EL TRABAJO**

NIVEL	N°	%
Muy bajo $\leq 1,60$	8	6
Bajo 1,61 – 3,00	16	22
Medio 3,01 – 4,90	30	53
Alto 4,91 – 5,79	71	12
Muy alto $\geq 5,80$	10	7
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Según la tabla N° 10 se tiene que el 53% de los trabajadores investigados demuestran nivel medio de dedicación al trabajo; el 22%, nivel bajo solo el 19% acumulado evidencian un nivel alto y muy alto.

**GRAFICO N° 10**



**Fuente:** Elaboración propia

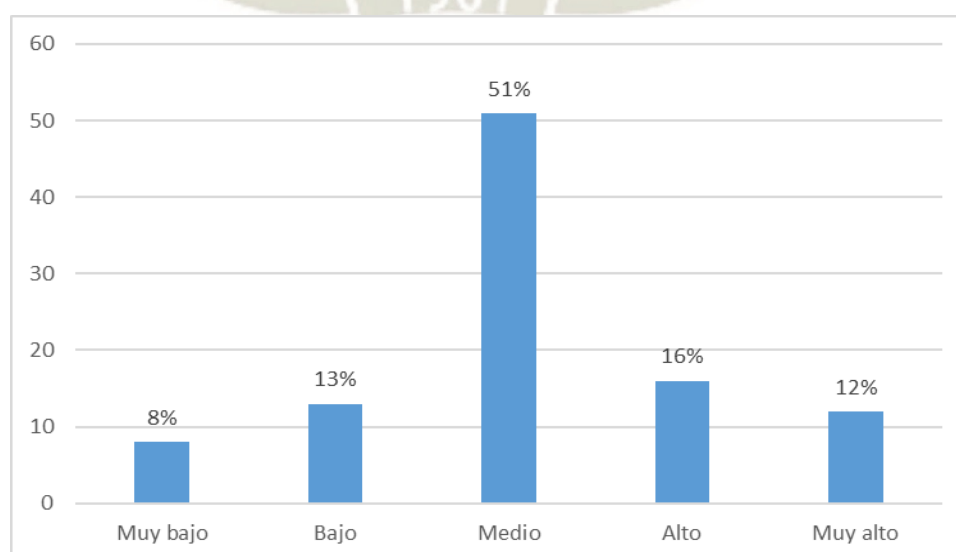
TABLA N° 11

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE COMPROMISO LABORAL  
POR VIGOR EN EL TRABAJO**

NIVEL	N°	%
Muy bajo $\leq 2,17$	11	8
Bajo 2,18 – 3,20	18	13
Medio 3,21 – 4,80	69	51
Alto 4,81 – 5,65	22	16
Muy alto $\geq 5,66$	15	12
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Según la tabla N° 11 se tiene que, en cuanto al vigor desplegado durante las horas de trabajo, el 51% de trabajadores investigados lo hacen con un nivel medio. Porcentajes mínimos del 13% y 8% realizan su trabajo con un nivel de compromiso laboral bajo y muy bajo, respectivamente. En igual forma se presentan los porcentajes que corresponden a los niveles alto y muy alto (16% y 12%).

**GRAFICO N°11**


**Fuente:** Elaboración propia



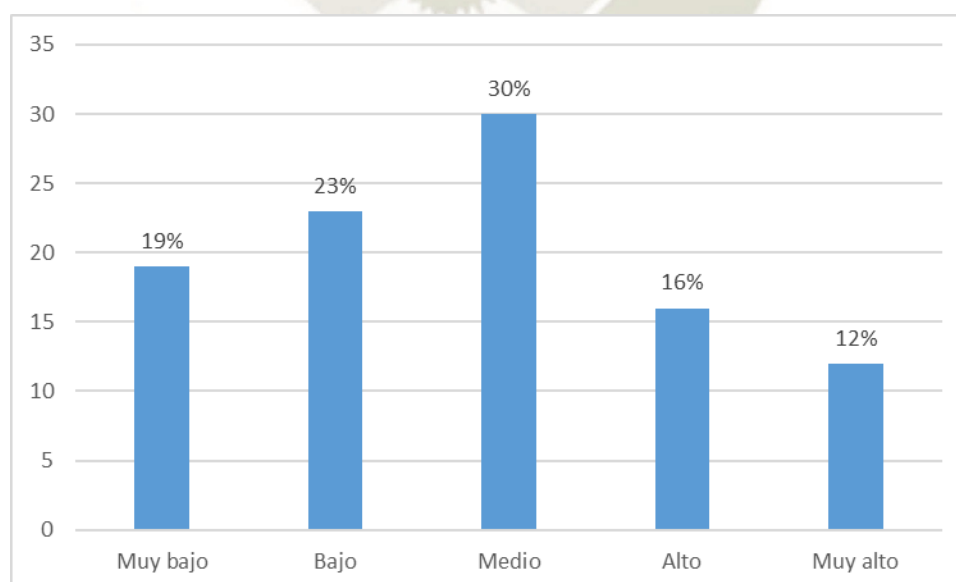
**TABLA N° 12**  
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE COMPROMISO LABORAL**  
**POR ABSORCIÓN EN EL TRABAJO**

NIVEL	N°	%
Muy bajo $\leq 1,60$	26	19
Bajo 1,61 – 2,75	31	23
Medio 2,76 – 4,40	41	30
Alto 4,41 – 5,35	22	16
Muy alto $\geq 5,36$	15	12
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla N° 13 se observa que el mayor porcentaje (30%) corresponde al nivel medio de absorción en el trabajo. Los porcentajes del 23% y 19% representan a los trabajadores que tienen niveles de absorción del trabajo bajo y muy bajo, respectivamente. El 28% acumulado de trabajadores poseen alto y muy alto de absorción demostrado en el trabajo.

**GRAFICO N° 12**



**Fuente:** Elaboración propia

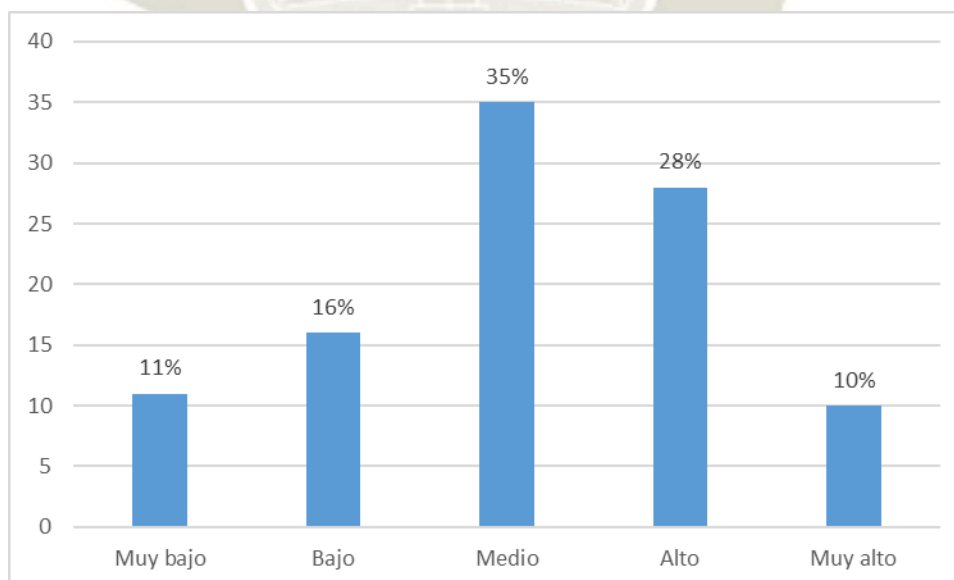
**TABLA N° 13**  
**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN NIVEL DE COMPROMISO LABORAL**

NIVEL	N°	%
Muy bajo	15	11
Bajo	22	16
Medio	47	35
Alto	38	28
Muy alto	13	10
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla N° 13 se observa que el mayor porcentaje (35%) representa a los trabajadores investigados que poseen nivel medio de compromiso laboral; el 38% acumulado tienen niveles alto y muy alto de compromiso laboral y, el 27% acumulado de trabajadores poseen niveles bajo y muy bajo de compromiso laboral.

**GRÁFICO N° 13**



**Fuente:** Elaboración propia

#### 4. TABLAS DE RELACIÓN

**TABLA N° 14**

**TRABAJADORES INVESTIGADOS SEGÚN RELACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS Y NIVEL DE COMPROMISO LABORAL**

NIVEL DE COMPROMISO  EXPOSICION A FACTORES DE RIESGO	MUY BAJO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Nunca	0	0	5	4	20	15	18	13	10	7	53	39
- No siempre	8	6	13	10	23	17	17	12	0	0	61	45
- Siempre	7	5	4	3	4	3	3	2	3	2	21	16
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

$$\chi^2: 33-07 * (\chi^2 5\% = 15.51, G.L.: = 8)$$

En la presente tabla se observa que del 39% de trabajadores que no están expuestos a los factores de riesgo psicosociales, los mayores porcentajes 13%, 15% y 7% tienen niveles medio, alto y muy alto de compromiso laboral en la empresa Obra Challapampa – LIVIT de Arequipa.

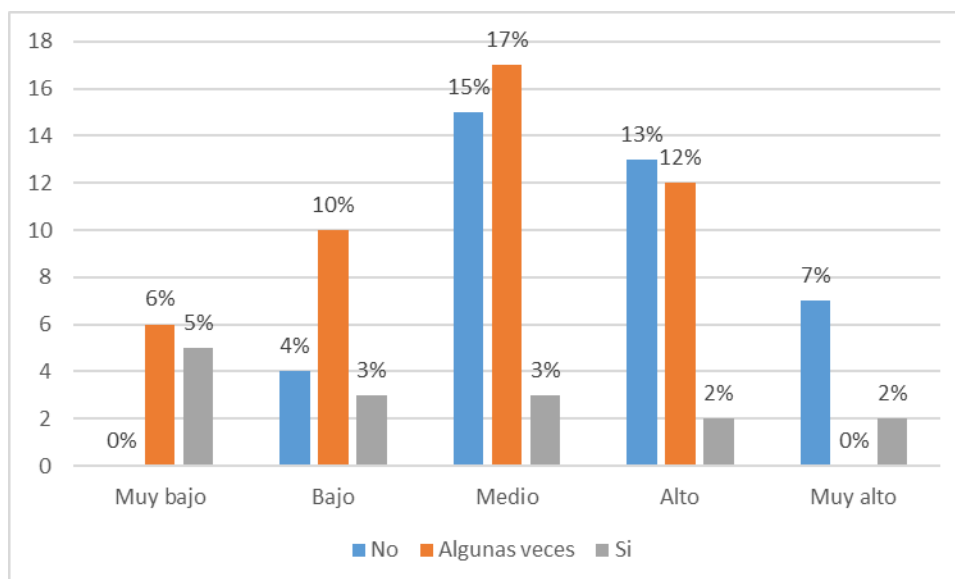
Del 45% de trabajadores que refieren que solo algunas veces se exponen a los factores psicosociales, el 17%, 10% y 5% poseen niveles medio, bajo y muy bajo de compromiso laboral.

Finalmente, del 16% que refieren que están expuestos a los factores de riesgo psicosociales, el 5%, 3% y 3% tienen niveles muy bajo, bajo y medio de compromiso laboral.

Resultados que permitan a la autora afirma que existe una relación directa entre la exposición de factores de riesgo psicosociales y el compromiso laboral, ya que estadísticamente, se observa dependencia o relación entre ambos.



GRÁFICO N° 14



## 5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

Dentro de la investigación sobre riesgos psicosociales que se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores, se ha visto por convenientes analizar, discutir y comentar los resultados obtenidos, por lo que a continuación exponemos que respecto a la tabla N° 6 sobre el riesgo psicosocial: participación, implicación y responsabilidad, estos reflejan en las 2/3 partes, que son capaces de tomar decisiones porque tienen autonomía, iniciativa, control de sus labores.

Los datos de la tabla N° 7 merecen una especial situación en razón a que las funciones y/o atribuciones de cada trabajador dentro de la empresa tienen que estar bien definidos para garantizar la adaptación optima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

En esta discusión, la situación del 16% de trabajadores es preocupante porque evidencian la no integración al trabajo mediante la discusión personal, el adiestramiento y fundamentalmente; la comunicación.

Los resultados obtenidos y expuestos en la tabla N° 8 nos permitan afirmar que la autonomía concedida a todo trabajador produce efectos positivos en cuanto al ritmo de trabajo, que guarda un equilibrio entre la carga del trabajo relacionado con el tiempo para prevenir el cansancio y la fatiga.

Al análisis de estos resultados, se tiene que esta situación pone en peligro al grupo de trabajadores, ya que un grupo aunque pequeño va a desestabilizar al grupo general incluyendo negativamente ya que desequilibra la cohesión o unión del grupo peligrando el clima social, el manejo de conflictos, la cooperación y el ambiente de trabajo.

Analizando los resultados de la tabla N° 10, se tiene que la Obra Challapampa – LIVIT se concluye que un porcentaje muy significativo de sus trabajadores están en riesgo de orden psicosocial que sin lugar a dudas influyen negativamente en su desempeño laboral, en razón a que su compromiso laboral se vería afectado por el impacto de la no comunicación, participación, trabajo coherente y gestión

en base a la autonomía impartida por la empresa y la toma de decisiones que hagan posible una correcta ejecución de las tareas asignadas que redundan en el desarrollo de la empresa.

Al respecto, en Colombia, Claudia Meisa y Paola Colocado, en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los teleoperadores en la Ciudad de Bogotá encontraron una situación similar a la presente, por los resultados presentados.

Asimismo, Sarmiento Gonzáles, Claudia en Chile en el 2011, estudio los factores de riesgo psicosocial en personal terapéutico, salud y llegó a resultados similares al presente estudio.

Prácticamente, la cuarta parte de los trabajadores investigados presentan un nivel bajo de compromiso laboral en lo que se refiere a dedicación al trabajo, hecho que representa negativamente en la productividad de la empresa.

En este caso, el 72% de trabajadores presentan un nivel insatisfactorio de compromiso laboral en lo que se refiere al indicador vigor, de 4.80 a  $\leq 2.17$ .

Es preocupante el 72% acumulado de trabajadores que muestran muy poco de este indicador (absorción) en el compromiso laboral haciendo del un compromiso débil.

Los trabajadores de la Obra Challapampa – LIVIT en más de la mitad evidencian insatisfactorio nivel de compromiso laboral por acciones y comportamientos negativos en lo que se refiere a dedicación al trabajo, al vigor psicofísico y la absorción.

Arenas Ortiz, Felipe y col., en su estudio sobre factores de riesgo psicosocial y compromiso en una Organización de Salud en Colombia - Ciudad de Cali, concluyeron que el compromiso laboral de los trabajadores de salud se vio muy comprometida por los factores de riesgo de orden psicosocial a los que se encuentran expuestos. Como se ve existe semejanza de resultados con el presente estudio.



## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.4.1.1.1. CONCLUSIONES

- PRIMERA** : Los trabajadores de la obra Challapampa – LIVIT investigados en menos de la mitad (45%) no siempre cumplen o realizan acciones de participación, comunicación, gestión de tiempo y cohesión de grupo, situación que los coloca en situación de riesgos psicosociales al igual que el 16% que, al no realizar dichas acciones, si se encuentran en situaciones de riesgos psicosociales.
- SEGUNDA** : El 35% de los trabajadores investigados poseen nivel medio de compromiso laboral y el 38% acumulado un nivel alto y muy alto.
- TERCERA** : Existe una relación directa entre la exposición de factores de riesgo psicosociales y el compromiso laboral, ya que estadísticamente, se observa dependencia o relación entre ambos.

#### 4.4.1.1.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa:

**PRIMERA** : Organizar, implementar, ejecutar y evaluar programas preventivo – promocionales sobre salud del trabajo, dirigido a los trabajadores de la Embotelladora con la finalidad de educar; acerca de la práctica de estilos de vida saludable y minimizar los factores de riesgo de enfermedades y mantener su salud.

**SEGUNDA** : Evaluar periódicamente el trabajo en los puestos de la Embotelladora San Miguel del Sur de Arequipa a fin de identificar irregularidad en el contenido del trabajo y someterlas a estudio para la modificación a que hubiera lugar.

**TERCERA** : Realizar estudios similares con enfoques diferentes a fin de descubrir exigencias psicosociales probables en la empresa con extensión a otras análogas: compensaciones, liderazgo, desarrollo en el trabajo, entre otros.

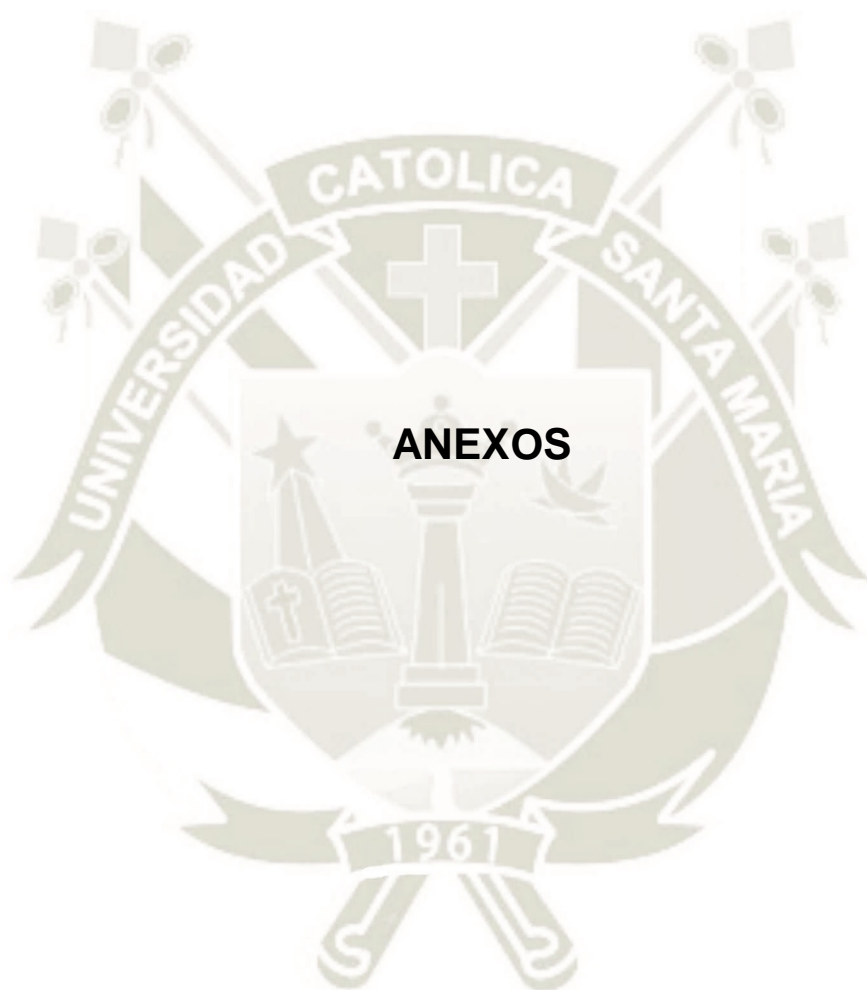
## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. ALMODÓVAR MOLINA, A. Y OTROS. "Psicosociología del Trabajo". Condiciones de Trabajo, 1996, 8: 213-232.. Madrid: INSHT.
2. FELIPE ARENAS ORTIZ, VERÓNICA ANDRADE JARAMILLO; "Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (ENGAGEMENT) con el trabajo en una organización del Sector Salud de la ciudad de Cali, Colombia".
3. GARCÍA FERRANDO, M. "El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación". Madrid: Alianza Editorial - 1986.
4. INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL; "Factores Psicosociales Identificación de Situaciones de Riesgo". España 2002.
5. ISRAEL B.; SSHURMAN S. J.; HUGENTOBLE M.; HOUSE J. "Un método de investigación-acción para reducir el estrés ocupacional en Estados Unidos".
6. KHUN, K. "Rediseño del trabajo y prevención del estrés en operadores de grúas". Condiciones de Trabajo, 1996, 8:325-332.
7. LANDSBERGIS, P. A.; SILVERMAN B.; BARRET C.; SSHNALL P. L. "Comités Sindicales para la reducción del estrés entre administrativos y obreros de Estados Unidos". Condiciones de Trabajo, 1996, 8:201-212.
8. MARTÍN, F. & PÉREZ, J. "Factores psicosociales: metodología de evaluación. (NTP 443)" . Edit. INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Barcelona. 1997.
9. MUCHINSKY, P.M. "Psicosociología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional". Bilbao: Editorial Desclee de Brouwer, S.A. - 1994.



10. ONCÍS DE FRUTOS, M.; ALMODÓVAR MOLINA, A. "Factores psicosociales: fases para su evaluación". Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-450.
11. ORAMAS A, MARRERO I, CAPERO E.; "La Escala de Work Engagement de UTRECH. Evaluación del Work Engagement en trabajadores Cubanos". Revista Cubana de Salud y Trabajo 2014; 15 (2):47-56 - 1997.







**ANEXO N°1**  
**INSTRUMENTOS**



## Primer Instrumento

### Cédula de Preguntas: Factores Psicosociales Navarra

#### FACTORES PSICOSOCIALES - IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

*Seguridad e Higiene en el Trabajo. Instituto Navarro de Salud Laboral*

Este cuestionario pretende obtener una visión global de su organización respecto a los factores de riesgo tipo psicosocial.

A continuación le presentamos una serie de preguntas con varias alternativas de respuesta, desde un punto de vista general elija la opción que más se acerque a su empresa.

Le informamos que cualquier dato que usted aporte en el cuestionario será tratado de manera CONFIDENCIAL.

En cada pregunta le ofrecemos un apartado denominado OBSERVACIONES, utilícelo siempre que desee hacer alguna aclaración o puntualización al respecto, cuando necesite explicar algunas de sus opciones o cuando la alternativa escogida no englobe a la totalidad de las personas que forman parte de su empresa.

Ante cualquier duda que le surja durante la ejecución del cuestionario, no dude en pedir cualquier aclaración o información adicional.

Muchas gracias por su colaboración!!

---

#### Datos Generales Empresa

Nombre :

Obra : CHALLAPAMPA

#### Datos Generales Trabajador

Edad : \_\_\_\_\_

Estado Civil : \_\_\_\_\_

Grado de Instrucción : \_\_\_\_\_

Tiempo de Servicio : \_\_\_\_\_

Puesto de Trabajo : \_\_\_\_\_

Categoría : \_\_\_\_\_

1. ¿Ud. Tiene libertad para decidir cómo hacer su trabajo?

- A. No
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- D. Sí, es la práctica habitual.

Observaciones:

---

2. ¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe
- B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza.
- C. Sí, se utiliza ocasionalmente.
- D. Sí, se utiliza habitualmente.

Observaciones:

---

3. ¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

Observaciones:

---

4. ¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

- A. No.
- B. Sí, algunas veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Observaciones:

---

5. Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿Se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, por escrito y oralmente.

Observaciones:

---

6. Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A. Un compañero de otro puesto.
- B. Una persona asignada.
- C. Un encargado y/o jefe superior.
- D. No tiene esa opción por cualquier motivo.

Observaciones:

---

7. Las situaciones de conflicto entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No.
- B. Sí, por medio de la intervención del mando.
- C. Sí, entre todos los afectados.
- D. Sí, mediante otros procedimientos.

Observaciones:

---

8. ¿Pueden los trabajadores negociar/cambiar los días feriados?

- A. No, la empresa asigna el día feriado cuando corresponda.
- B. No, la empresa no modifica el día si se afectaría la producción.
- C. Sí, la empresa considera la propuesta y evalúa la factibilidad.
- D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta no afectar la producción.

Observaciones:

---

9. ¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?

- A. No, es función del mando superior o persona encargada.
- B. Sí, solo incidentes menores.
- C. Sí, cualquier incidente.

Observaciones:

---

10. ¿El trabajador tiene la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico/mental) requerido por la actividad?

- A. No, por la continuidad del proceso.
- B. No, por otras causas.
- C. Sí, las establecidas.
- D. Sí, según necesidades.

Observaciones:

---

11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A. No.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales y escritos.

Observaciones:

---

12. En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Observaciones:

---

13. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
- B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.
- C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

Observaciones:

---

14. ¿Se recuperan los retrasos?

- A. No
- B. Sí, durante las pausas.
- C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo.
- D. Sí, alargando la jornada.

Observaciones:

---

15. ¿Cuál es el criterio de pago al trabajador?

- A. Salario por hora (fijo).
- B. Salario más bono colectivo.
- C. Salario más bono individual.

Observaciones:

---

16. ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A. No.
- B. Sí, de forma oral.
- C. Sí, de forma escrita (instrucciones).
- D. Sí, de forma oral y escrita.

Observaciones:

---

17. ¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A. No, por la ubicación del trabajador.
- B. No, por el ruido.
- C. Sí, algunas palabras.
- D. Sí, conversaciones más largas.

Observaciones:

---

18. ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

- A. No.
- B. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
- C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.
- D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

Observaciones:

---

19. ¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A. No.
- B. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- C. Sí, en función del tiempo disponible.
- D. Sí, siempre se hace en equipo.

Observaciones:

---

20. ¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, cualquier error.

Observaciones:

---

21. ¿Se organizan de forma espontánea eventos en los que participan la mayoría de trabajadores?

- A. No.
- B. Sí, uno o dos veces al año.
- C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

Observaciones:

---

22. ¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No, por el proceso productivo.
- B. No, por otros motivos.
- C. Sí, con un reemplazo.
- D. Sí, sin que nadie lo sustituya.

Observaciones:

---

23. ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

Observaciones:

---

24. ¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- A. Se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad).
- B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.
- C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa.
- D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

Observaciones:

---

25. ¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A. No.
- B. Se cambia de manera excepcional.
- C. Si se rota entre compañeros de forma habitual.
- D. Si se cambia según lo considera el trabajador.

Observaciones:

---

26. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿Se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, oralmente y por escrito.

Observaciones:

---

27. ¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

- A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
- B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
- C. Relaciones solo de colaboración para el trabajo.
- D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

Observaciones:

---



Este cuestionario fue elaborado por técnicos del servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Formación del Instituto Navarro de Salud Laboral el 2002. Tiene como objetivo el de obtener una primera aproximación al estado general de la organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

La metodología implica la aplicación del cuestionario, a una muestra representativa del total de trabajadores (20 a 30% del total). Luego de este se califica según guía y se da un puntaje que corresponde a un nivel de riesgo.



## Segundo instrumento Cédula de Preguntas : UWES

Versión en español

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

*Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).*

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VII)\*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

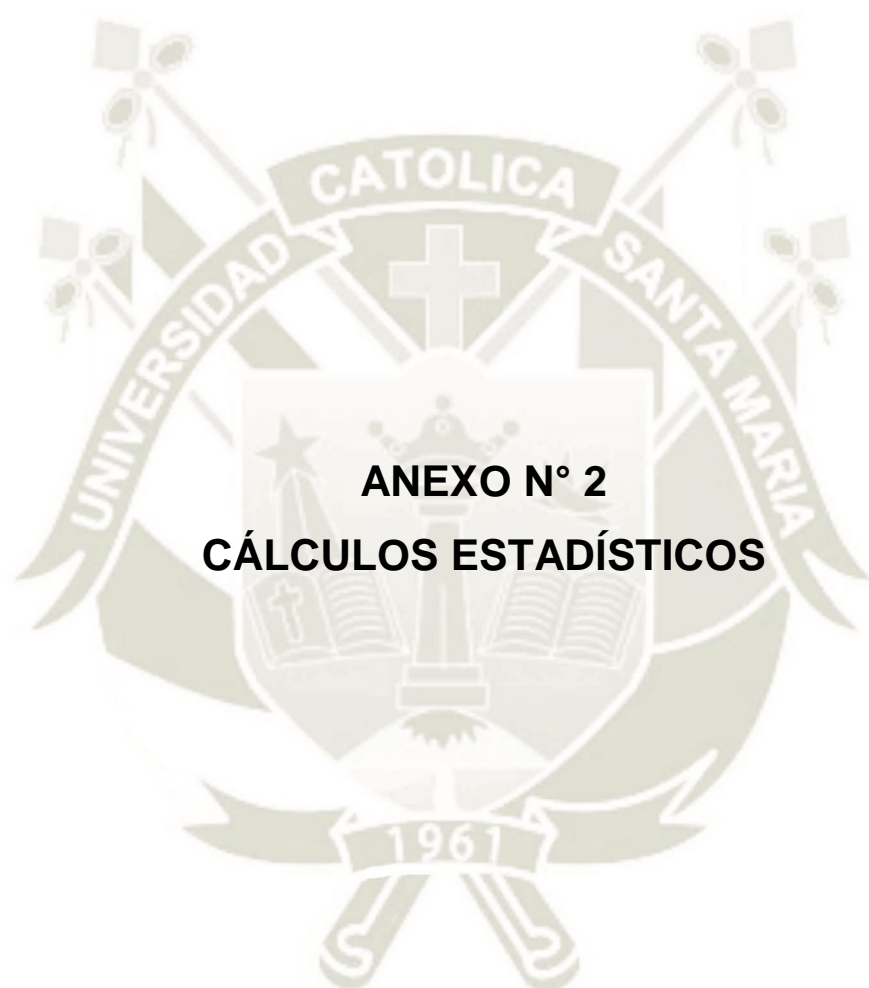
Este cuestionario mide el nivel compromiso laboral en un grupo de personas, se realiza por medio de una escala tipo Likert de 7 opciones según la frecuencia con la que experimentaron lo mencionado en cada pregunta.

La obtención del puntaje que nos indicara un nivel se hace por medio de la suma de puntajes y la división del valor por la cantidad de valores considerados (promedio) y posteriormente el valor se compara con la escala establecida.

Categoría	Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Muy bajo	$\leq 2,17$	$\leq 1,60$	$\leq 1,60$	$\leq 1,93$
Bajo	2,18-3,20	1,61-3,00	1,61-2,75	1,94-3,06
Medio	3,21-4,80	3,01-4,90	2,76-4,40	3,07-4,66
Alto	4,81-5,65	4,91-5,79	4,41-5,35	4,67-5,53
Muy alto	$\geq 5,66$	$\geq 5,80$	$\geq 5,36$	$\geq 5,54$







**ANEXO N° 2**  
**CÁLCULOS ESTADÍSTICOS**

CUADRO Nº 1

					Total
Si	1	(9.6)	9	(17)	34
No	2	(3.4)	1	(6)	12
Total	3	13	10	23	46

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

$$GL = (3-1) (2-1) = 2$$

$$5\% = 5.99$$

$$\chi^2$$

$$1\% = 9.21$$

$$\chi^2 = 7.70 + 0.35 + 0.52 = 8.57$$

$$0.58 + 0.98 + 1.50 = \underline{3.06}$$

$$11.63$$

CUADRO Nº 2

	M.B.		B		M		A		MA		T
N	0	(5.9)	5	(8.6)	20	(18.5)	18	(14.3)	10	(5.1)	53
NS	8	(6.8)	13	(9.9)	23	(21.2)	17	(17.2)	0	(5.9)	61
S	7	(2.3)	4	(3.5)	4	(7.3)	3	(5.9)	3	(2.0)	21
Total		15		22		47		38		13	135

$$\chi^2 = 5.9 + 1.51 + 0.08 + 0.64 + 4.70 = 12.83$$

$$0.21 + 0.97 + 0.15 + 0.02 + 5.9 = 0.06$$

$$9.60 + 0.07 + 1.49 + 1.43 + 0.50 = \underline{13.09}$$

$$33.04$$



### **ANEXO N° 3**

## **MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN**



Factores Psicosociales - Identificación de Situaciones de Riesgo																												Encuesta de Bienestar y Trabajo																					
ID	Edad	Estado Civil	Gra Inst	T.Serv	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	25	Soltero	Secundaria	1	B	C	A	B	B	A	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	C	B	B	B	B	B	B	C	B	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	
2	33	Casado	Secundaria	3	B	C	A	B	B	C	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	C	B	B	B	B	B	B	C	B	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	
3	30	Soltero	Secundaria	1	A	B	C	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	B	C	B	A	B	B	B	1	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1		
4	41	Soltero	Secundaria	3	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	A	C	B	C	B	D	B	C	B	A	C	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	2	1	2	
5	23	Soltero	Secundaria	8	C	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	B	A	A	B	B	B	B	B	A	C	4	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	2	2	3		
6	42	Casado	Superior	1	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	C	B	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3			
7	37	Soltero	Secundaria	3	A	C	B	C	A		B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	3	
8	41	Casado	Secundaria	3	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	4	
9	24	Soltero	Secundaria	1	C	A	B	B	C	B	B	B	D	C	C	B	B	A	B	B	A	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	
10	43	Casado	Primaria	3	B	C	A	B	B	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	A		B	C	B	B	D	C	C	B	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	2	
11	37	Casado	Secundaria	1	B	C	B	B	D	B	B	C	B	B	D	D	C	C	B	B	A	C	A	B	B	D	C	B	B	A	B	A	3	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	1
12	21	Soltero	Secundaria	1	B	B	C	B	B	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	C	B	B	D	C	C	C	B	B	A	B	A	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
13	38	Casado	Secundaria	1	D	C	C	B	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	C	C	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	
14	39	Divorciado	Secundaria	1	B	B	C	C	B	B	A	B	C	C	B	B	D	C	C	B	B	D	C	C	B	C	B	B	D	C	C	B	3	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3
15	41	Casado	Superior	8	B	D	C	C	B	B	B	B	D	C	C	B	B	A	B	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
16	26	Soltero	Secundaria	3	B	B	D	C	C	C	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	
17	42	Divorciado	Primaria	3	C	B	C	A	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	B	B	A	B	B	A	B	B	3	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	
18	60	Viudo	Secundaria	3	B	B	C	B	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	C	B	B	D	C	C	A	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
19	44	Casado	Secundaria	3	A	B	B	C	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	C	B	D	C	C	B	B	A	C	B	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	2	
20	46	Casado	Secundaria	3	B	D	C	C	B	B	C	A	B	B	C	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	C	C	C	B	B	B	C	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	2	2	
21	47	Casado	Superior	3	A	B	B	C	B	B	C	B	B	D	C	C	C	B	B	A	B	A	C	B	B	A	D	B	A	C	C	A	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
22	29	Soltero	Secundaria	3	B	B	D	C	C	A	B	C	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	B	D	C	C	B	B	C	B	A	4	3	3	2	3	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	1
23	48	Divorciado	Secundaria	3	C	A	C	B	C	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	B	D	B	A	B	A	C	B	C	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	4	3	
24	49	Casado	Primaria	3	C	A	B	B	C	C	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	A	B	B	C	B	B	C	B	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
25	52	Viudo	Primaria	3	B	C	A	B	B	D	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	B	B	D	C	C	B	B	A	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	4	
26	22	Soltero	Secundaria	1	C	B	B	D	C	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	C	B	B	D	C	C	B	B	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
27	24	Soltero	Superior	1	B	C	A	B	B	B	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	A	C	B	B	B	A	D	B	A	C	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	4
28	34	Soltero	Secundaria	3	B	C	B	B	D	C	D	B	C	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	
29	35	Soltero	Superior	3	A	B	C	A	B	B	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	C	C	C	B	B	A	B	A	C	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
30	37	Soltero	Superior	3	C	B	C	B	B	D	D	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	C	A	B	B	C	B	B	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	5	
31	25	Soltero	Secundaria	3	B	B	B	C	B	B	D	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	B	C	B	B	D	C	C	B	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	4	
32	34	Casado	Superior	3	B	D	C	C	B	B	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	D	C	C	B	B	C	B	B	D	C	C	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
33	41	Casado	Primaria	3	B		B	C	B	B	B	D	C	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	A	C	B	B	A	A	B	B	C	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	2	2	
34	22	Soltero	Secundaria	1	A	B	D	C	C	B	B	B	D	C	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	C	A	B	B	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	2	4	2		
35	44	Divorciado	Primaria	8	B	B	B	D	C	C	B	B	A	D	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	B	D	C	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3		
36	23	Soltero	Secundaria	3	B	C	B	C	A	B	B	D	D	C	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	B	A	C	A	B	B	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	2	3	
37	48	Casado	Secundaria	3	B	B	B	C	B	B	C	B																																					

64	29	Casado	Secundaria	1	B	B	C	B	B	D	C	B	D	C	C	B	B	C	A	B	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	2	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	
65	31	Soltero	Primaria	3	B	D	C	C	A	B	B	B	A	B	A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2		
66	39	Casado	Secundaria	8	A	C	B	C	B	B	D	A	B	B	C	B	B	C	B	B	A	B	B	D	C	C	B	B	B	2	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	5	2			
67	34	Soltero	Secundaria	3	A	B	B	C	C	A	B	B	D	C	C	B	B	A	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	C	2	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	4		
68	28	Soltero	Primaria	1	D	A	B	B	C	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	A	B	B	D	C	C	B	B	D	C	C	B	B	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	
69	26	Soltero	Primaria	1	C	B	D	C	B	C	B	B	C	B	B	A	D	B	A	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	A	C	3	4	3	3	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	2	2		
70	35	Casado	Secundaria	3	B	A	B	B	C	C	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	A	C	B	C	A	B	B	D	C	B	B	D	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	4	2
71	36	Soltero	Secundaria	3	B	B	B	D	B	C	B	C	B	B	A	B	A	C	B	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3		
72	48	Divorciado	Primaria	3	B	C	A	B	D	C	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	3	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	3	
73	44	Casado	Superior	8	B	C	B	B	B	D	C	B	C	B	B	D	C	C	B	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	A	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	2		
74	43	Casado	Secundaria	8	B	B	B	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2		
75	23	Soltero	Secundaria	1	B	D	B	B	B	C	B	B	B	B	A	B	B	A	B	B	D	B	B	D	C	C	B	B	A	B	A	3	2	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	4	2	
76	25	Soltero	Superior	1	A	B	B	B	B	B	C	B	B	C	B	B	D	C	C	A		A	C	B	C	A	B	B	C	B	B	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	
77	24	Soltero	Superior	1	B	B	D	C	D	C	C	B	D	C	C	B	B	A	C	B	B	A	B	B	D	C	C	B	B	D	C	C	B	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	5	2
78	46	Casado	Secundaria	3	C	B	B	C	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	B	C	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	4	
79	32	Soltero	Superior	3	C	B	B	A	B	D	C	C	B	A	D	B	A	C	C	A	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	B	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	
80	43	Casado	Superior	3	C	B	B	B	A	C	B	C	B	D	C	C	B	B	C	A	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2		
81	41	Casado	Primaria	3	C	C	B	C	A	B	B	C	B	B	A	B	A	C	B	C	A	C	B	D	C	C	B	B	A	B	A	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	4	2	
82	39	Divorciado	Secundaria	3	D	C	C	C	C	A	B	B	A	B	B	C	B	B	C	B	C	A	C	B	C	A	B	B	C	B	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	2	3	3	2		
83	36	Casado	Secundaria	3	C	A	B	C	B	B	D	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	
84	35	Casado	Secundaria	3	C	B	B	C	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	3	2	2
85	23	Soltero	Secundaria	1	B	C	B	B	C	B	B	D	C	B	B	A	D	B	A	C	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	D	2	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	4	
86	33	Soltero	Superior	3	C	C	B	B	C	C	A	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	C	A	B	C	C	B	B	D	C	C	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	5	2	
87	36	Casado	Secundaria	3	B	C	B	C	B	C	B	B	C	C	B	B	A	B	A	C	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	3	4	
88	25	Soltero	Primaria	1	D	C	C	C	B	B	C	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	B	C	A	C	B	C	A	B	B	C	2	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	
89	26	Soltero	Secundaria	1	C	B	C	B	D	C	C	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3		
90	34	Casado	Superior	3	B	B	C	B		B	C	B	B	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	5	2	3	3	3	
91	42	Casado	Secundaria	3	A	B	B	B	B	D	C	C	B	B	B	A	B	B	A	B	D	D	C	B	B	D	C	C	B	B	A	4	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	
92	45	Casado	Primaria	3	B	D	C	D	B	D	C	C	B	C	B	B	D	C	C	A		B	C	A	B	B	C	B	B	D	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3		
93	48	Divorciado	Secundaria	3	A	B	B	C	C	B	C	A	B	D	C	C	B	B	A	C	B	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	3	
94	53	Viudo	Superior	8	B	B	D	B	B	B	C	B	B	B	B	D	C	C	B	B	C	B	B	C	A	C	B	C	A	B	B	4	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	
95	48	Casado	Superior	3	C	A	B	B	A	B	B	C	B	B	A	D	B	A	C	C	A	C	B	C	A	B	C	B	B	D	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
96	44	Casado	Secundaria	3	C	B	B	C	B	D	C	C	B	B	D	C	C	B	B	C	A	B	B	C	A	B	B	C	B	B	D	3	3	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	3	
97	42	Casado	Secundaria	3	B	C	B	B	A	B	B	C	B	B	B	A	B	A	C	B	C	A	B	C	B	B	D	C	C	B	B	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	2	
98	36	Casado	Secundaria	3	C	C	B	A	B	B	D	C	C	A	B	B	C	B	B	C	B	C	B	C	A	B	B	C	B	B	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3		
99	35	Soltero	Primaria	3	B	C	B	B	C	A	C	B	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	
100	44	Casado	Superior	3	D	C	C	A	C	A	B	B	C	C	B	B	D	C	C	B	B	A	B	B	C	A	C	B	C	A	B	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	
101	46	Divorciado	Secundaria	3	B	D	C	B	C	B	C	A	B	B	C	B	B	A	D	B	A	C	B	B	C	A	B	B	C	B	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	5			
102	27	Soltero	Superior	1	B	C	A	C	C	B	B	D	C	C	B	B	D	C	A	B	B	A	B	B	C	A	B	B	C	B	3	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3		
103	32	Soltero	Superior	3	B	C	B	C	B	C	A	B	B	C	C	B	B	D	C	C	B	A	C	B	B	C	B	B	D	C	C	B	3	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	
104	47	Casado	Secundaria	8	B	B	C	B	B	C	B	B	D	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	C	A	B	B	C	B	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	5	2	
105	31	Casado	Primaria	3	D	C	C	C	D	B	C	A	B	B	C	B	B	D	C	C	B	B	D	B	B	C	B	B	D	C	C	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	3	3	
106	40	Casado	Superior	3	B	B	C	B	C	B	C	B	B	B	B	C	B	B	D	C	C	B	A	A	B	C	A	C	B	C	A	3	4	5	2	2	3	3	1	3	4	2	3	3	2	3	2		
107	39	Casado	Secundaria	3	B	D	C	C	C	B	B	C	B	B	B	B	A	B	B	A	B	D	C	B	C	A	B	B	C	B	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3		
108	28	Soltero	Superior	1	A	C	B	B	B	D	C	C	B	B	B	C	B	B	D	C	C	A	A	B	B	C	A	B	B	C	3	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	3				